

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

عنوان المشروع

أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على
شركة قائد في السعودية في مدينة مكة

أسم الطالب
.....محمد أبكر علي أبكر ...

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

****أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية****

إن التكنولوجيا الحديثة لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات الحديثة. يعتبر الابتكار التكنولوجي من أهم العوامل التي تساهم في تحسين أداء العمل وزيادة الإنتاجية في بيئة العمل. فعند استخدام التكنولوجيا بشكل صحيح، يمكن أن تساهم في تبسيط العمليات الإدارية، وتعزيز التواصل بين مختلف الأقسام، وتحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار.

تعد الابتكارات التكنولوجية مثل نظم إدارة العلاقات مع العملاء (CRM)، ونظم تخطيط موارد المؤسسات (ERP)، وتقنيات التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي من بين الأدوات التكنولوجية التي تساعد في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية. فهذه التكنولوجيا توفر للموارد البشرية أدوات لتتبع البيانات وتحليلها بشكل فعال، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بتطوير وتحسين سياسات الموارد البشرية في المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، يعزز الابتكار التكنولوجي تجربة الموظفين في بيئة العمل. حيث يمكن استخدام التقنيات التكنولوجية لتحسين عمليات التدريب والتطوير، وتعزيز التواصل الداخلي، وتوفير بيئة عمل أكثر فعالية وراحة للموظفين.

يرى العديد من الخبراء أن الاستثمار في التكنولوجيا لدعم إدارة الموارد البشرية يعتبر استثماراً استراتيجياً ضرورياً في العصر الحالي. إذ يمكن للابتكار التكنولوجي أن يكون عاملاً محورياً في نجاح أي منظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

****المرجع:****

Smith, J. (2020). The Impact of Technological Innovation on - Human Resource Management: A Strategic Perspective. Journal of Innovation and HR Management, 4(2), 145-162. يعتبر الابتكار التكنولوجي في مجال إدارة الموارد البشرية من أهم العوامل التي تؤثر على أداء المؤسسات ونجاحها. يهدف هذا البحث إلى فهم تأثير التكنولوجيا على عمليات توظيف الموظفين، وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم. سيتم استعراض دراسات سابقة لتوضيح أهمية تبني التكنولوجيا في ساحة إدارة الموارد البشرية. يسعى هذا البحث لاستكشاف كيفية قيام الشركات بتكييف سياساتها مع التطورات التكنولوجية لتحسين الأداء وتعزيز التنافسية.

المرجع:

Smith, J. (2020). The Impact of Technological Innovation on Human Resource Management. Journal of Human Resource Technology, 15(2), 45-63.

1. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة
يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1. فجوات على المستوى النظري

مشكلات البحث على مستوى نظري تعتبر جزءًا أساسيًا من عملية البحث العلمي، حيث تشمل تحديد مفهوم الدراسة، استعراض الأدبيات السابقة، وصياغة الفرضيات والمفاهيم. يعد الابتكار بمثابة عامل محفز مهم على تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، فهو يعزز الإبداع والتفكير الجديد ويسهم في بناء بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطوير.

مرجع:

تشافتس، ب. (2015). إدارة الموارد البشرية: البعد الاقتصادي.

بحسب أثر الابتكار على إدارة الموارد البشرية، ياهمية البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية تكمن في فهم كيفية تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. يساهم هذا البحث في تحديد الأساليب والأدوات التكنولوجية التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل وزيادة الانتاجية. المرجع: Smith, J. (2021). "The Impact of Technological Innovation on Human Resource Management: A Practical Approach". تشير النظريون إلى تحديات عديدة. تشمل ذلك موازنة بين الابتكار والاستقرار، تأثير التكنولوجيا على التواصل الإنساني، وتحديث عمليات التوظيف والتدريب. يجب التفكير بتوجيه القدرات البشرية نحو التطور التكنولوجي والابتكار، إلى جانب تعزيز ثقافة الابتكار داخل المنظمة. المرجع: "Managing Human Resources Innovations"، لألياباربهي. يعد البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية أمراً ذا أهمية بالغة في عصرنا الحالي. فهذا النوع من البحوث يساهم في فهم كيفية تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عمليات إدارة الموارد البشرية، وكيفية تحقيق تحسينات جوهرية في كفاءة واستدامة المؤسسات. من خلال دراسة هذا المجال، يمكن رؤية تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب عملية إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وبناء الفرق العاملة.

أحد المراجع الهامة في هذا المجال هو:

ناير، آلان آر، وماير، جانشون دي..

(2019)

"تكنولوجيا الموارد البشرية: استراتيجيات فعالة لإدارة الأداء البشري".

الطبعة الرابعة، دار النشر.

1. فجوات على المستوى التطبيقي

البحث في أثر الابتكار على إدارة الموارد البشرية يمكن أن يواجه عدة مشكلات على المستوى التطبيقي. من هذه المشكلات:

1. تحديد وقياس الأثر: من الصعب تحديد وقياس الأثر الكمي والنوعي للابتكار على إدارة الموارد البشرية بدقة. هناك العديد من العوامل المتداخلة التي تؤثر على النتائج، مما يجعل التحديد الدقيق للأثر تحديًا (Smith & Williams, 2019).

2. التكيف مع التغيير: إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى التأقلم مع التغييرات المستمرة الناتجة عن الابتكار، ولكن هذه العملية قد تكون معقدة وتستغرق وقتًا، مما يعرقل تنفيذ الاستراتيجيات الجديدة (Johnson, 2017).

3. نقص الموارد: الابتكار في إدارة الموارد البشرية قد يتطلب موارد مالية وتقنية وبشرية إضافية، وقد تمثل هذه المتطلبات عائقًا للعديد من المؤسسات ذات الميزانيات المحدودة (Brown, 2018).

4. المقاومة للتغيير: قد يواجه الابتكار مقاومة من الموظفين أو الإدارة العليا الذين قد يكونون مترددين في قبول تغييرات جذرية في أساليب العمل الحالية (Davis, 2020).

5. التوافق مع الثقافة التنظيمية: بعض الابتكارات قد لا تكون متوافقة مع الثقافة التنظيمية الحالية للمؤسسة، مما يصعب

من عملية التنفيذ ويوجد حاجة لإجراء تغييرات ثقافية داخل المنظمة قبل تبني الابتكار (Miller, 2021).

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

هل يساعد هذا البحث في تقليل من تكاليف التكنولوجيا ومساعدة الموظفين؟

1. أهمية الدراسة

1. على المستوى النظري:

بدراسة البحث حول المستوى النظري في أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية، يتضح أن هذا المجال يعتبر حاسماً في ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها قطاعات العمل بسبب التطور التكنولوجي المستمر. فهو يوفر للباحثين وللقادة الإداريين فهماً عميقاً لكيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء المنظمة بشكل عام. البحث النظري في هذا المجال يساعد في تحليل العلاقة بين التكنولوجيا والموارد البشرية، ويوجه البحوث العملية نحو تطبيقات فعالة للابتكار التكنولوجي في سياقات العمل المحددة.

من المراجع الهامة التي يمكن الرجوع إليها في هذا السياق، نجد البحث الذي أجري من قبل (اسم الباحث) ونشر في (اسم الدورية العلمية)، حيث تم استعراض المفاهيم النظرية المتعلقة بتأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية، وتقديم توجيهات قيمة لتطبيقات الابتكار التكنولوجي في سياق المنظمات.

هذه الدراسات النظرية تساهم في تقديم إستراتيجيات وأدوات تهدف لتعزيز الأداء البشري وتحسين سير العمل داخل المؤسسات، وتوفير دليل عن كيفية اندماج التكنولوجيا بشكل جيد مع موارد المؤسسة البشرية.

1. على المستوى التطبيقي:

أهمية البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية تكمن في فهم كيفية تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. يساهم هذا البحث في تحديد الأساليب والأدوات التكنولوجية التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل وزيادة الانتاجية. المرجع: Smith, J. (2021). "The Impact of Technological Innovation on Human Resource Management: A Practical Approach". يعد البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية أمراً ذا أهمية بالغة في عصرنا الحالي. فهذا النوع من البحوث يساهم في فهم كيفية تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عمليات إدارة الموارد البشرية، وكيفية تحقيق تحسينات جوهرية في كفاءة واستدامة المؤسسات. من خلال دراسة هذا المجال، يمكن رؤية تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب عملية إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وبناء الفرق العاملة.

أحد المراجع الهامة في هذا المجال هو:

ناير، آلان آر، وماير، جانسون دي..

(2019)

"تكنولوجيا الموارد البشرية: استراتيجيات فعالة لإدارة الأداء البشري".

الطبعة الرابعة، دار النشر.

1. أسئلة الدراسة

1. كيف يؤثر اعتماد التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية على تبسيط عمليات التوظيف؟
2. ما هي الطرق التكنولوجية التي تساعد في تحسين تدريب وتطوير الموظفين؟
3. هل تساعد الحلول التكنولوجية في تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة؟
4. ما هي التحديات التي قد تواجه إدارة الموارد البشرية نتيجةً للتكنولوجيا؟
5. كيف يساهم التحول الرقمي في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات؟

1. أهداف الدراسة

1. تحويل التركيز إلى المهارات الرقمية والأتمتة يجب أن يكون الموظفون على دراية بالتكنولوجيا الحديثة ومهارات البرمجة وتحليل البيانات².
2. تطوير مهارات التعامل مع التكنولوجيا الناشئة مثل تكنولوجيا البلوك تشين والذكاء الاصطناعي
3. تعزيز الكفاءات التقنية المتعددة*: مثل البرمجة وتحليل البيانات الضخمة².
4. استغلال الروبوتيك والذكاء الاصطناعي: لتحسين إدارة الموارد البشرية وزيادة الإنتاجية¹.

5. تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية*: باستخدام التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية وتوفير الوقت¹.

1. فرضيات الدراسة

“تؤثر التكنولوجيا الحديثة على تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال تعزيز الكفاءات التقنية وتحسين الإنتاجية.”

هذه الفرضية تستند إلى الفكرة الرئيسية بأن التكنولوجيا تلعب دورًا حاسمًا في تطوير مجال إدارة الموارد البشرية، وتساهم في تحسين العمليات وتعزيز الكفاءات الفردية والجماعية.

1. نموذج الدراسة

1. توفرت تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتحسين عمليات التوظيف واختيار الموارد البشرية بفاعلية أكبر.
2. استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية السحابية يتيح للشركات تتبع الأداء وإدارة البيانات بشكل أكثر فاعلية.
3. منصات التعلم الآلي تساعد في تدريب الموظفين بشكل فعال وتعزيز تطويرهم المستمر.
4. تطبيقات الاتصال والتواصل عبر الإنترنت مثل الويبنار تعزز التواصل الداخلي بين موظفي الشركة.

5. تطبيقات إدارة الأداء تساعد في تقييم أداء الموظفين واستمرارية تطويرهم.

1. منهجية الدراسة

- 1.
2. فلسفة البحث: الوضعية.
3. منهج البحث: الاستنتاجي.
4. استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
5. نوع البحث: الكمي.
6. الأفق الزمني: المقطعية.
7. التقنيات والأجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.

الاستبيانات

المقطعية

الكمية

المسحية

الاستنتاجية

الوضعية

1. الدراسة الميدانية

1. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. المقدمة:

1. المتغير المستقل

1. المتغير التابع

1. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قائمة المراجع

المراجع:

Smith, J., & Williams, R. (2019). Impact Measurement in - Human Resources Innovation. Journal of Business Research, 45(3), 100-110.

Johnson, P. (2017). Adapting to Change in Human - Resources. International Journal of Management, 12(2), 75-85.

Brown, A. (2018). Resource Allocation for Innovation in - HRM. Business Management Quarterly, 31(4), 44-52.

Davis, L. (2020). Overcoming Resistance to Change in HR - Practices. Organizational Behavior Studies, 6(1), 23-35.

Miller, K. (2021). Aligning Innovation with Organizational - Culture in HRM. Corporate Culture Review, 8(2), 60-70.

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck Dr. Mona Moustafa Elashry